

## 第三章 研究設計與實施

### 第一節 研究架構

檢視過去學者對生涯階段的定義上，有四個衡量生涯階段的標準（凌欣慧，民 85）：年齡（Age）、組織年資（Organization tenure）、職位年資（Position tenure）、專業年資（Professional tenure）。

Super(1957)將生涯發展分為五個階段：成長（growth，0-14 歲）、探索（exploration，15-24 歲）、建立（establishment，25-44 歲）、維持（maintenance，45-65 歲）和衰退（decline，65 歲以上）。

Schein(1978)將進入某一職業後的生涯發展分為四個階段：

- 一、 進入期（entry stage）：選擇適合的職業，想象可實現的夢，並學習所需的工作態度與價值觀。
- 二、 社會化期（socialization stage）：學習工作環境中所存在的各種正式及非正式的典章制度與禮儀。
- 三、 中年期（mid-career stage）：回顧過去的發展，確定自己的生涯定位（anchor），後期則開始為退休生活作準備。
- 四、 晚年期（late-career stage）：放棄扮演工作角色，安排其他角色活動，完成個人生命歷程。

本研究根據此觀點，並考量現行公務人員退休法規定：公務人員任職五年以上年滿六十歲者或任職滿二十五年者，應准其自願退休。（第四條）。而在退休金之給與規定上：任職五年以上未滿十五年者，只能支領一次退休金。須任職十五年以上者，始能就一次退休金、月退休金、兼領二分之一之一次退休金與二分之一之月退休金、兼領三分之一之一次退休金與三分之二之月退休金或兼領四分之一之一次退休金與四分之三之月退休金等方式擇一支領。（第六條）因此可知，年資五年、十五年、二十五年對公務人員選擇離退而言，有其實質特殊意義。

本研究於是將員工之年資層作五年以下、五年或以上，不滿十五年、十五年或以上，不滿二十五年、二十五年或以上之初步劃分歸類，分別探討不同年資層之間的生涯規劃與需求情形，並比較其差異。

又衡諸現行公務人員退休制度中，公務人員不合退休資遣規定而於中途離職者或因案免職者，只能申請發還其本人原繳付之基金費用，並以臺灣銀行之存款年利率加計利息，一次發還。但於年滿三十五歲時或年滿四十五歲時自願離職者，得申請發還其本人及政府繳付之基金費用，並以臺灣銀行之存款年利率加計利息，一次發還。(第八條) 提供其於三十五歲及四十五歲時，有一個選擇離職的特殊機會。而如果一位員工，三十歲進入公營事業，則五十五歲時服務年資將屆滿二十五年，可以選擇自願退休。

本研究於是在員工年齡層的探討上，將其區分作不滿三十五歲、三十五歲或以上，不滿四十五歲、四十五歲或以上，不滿五十五歲、五十五歲或以上之初步劃分歸類，分別探討不同年資層之間的生涯規劃與需求情形，並比較其差異。

而張添洲(民 82) 將影響職業選擇的因素分別歸納為外在與內在因素：

#### 一、外在因素：

屬於外在變項，非個人所能決定，包括：國家經濟建設政策、經濟結構的轉型、經濟景氣的好壞、社會的發展、就業機會的多寡。

#### 二、內在因素：

屬於個人本身獨特發展特質因素，包括：性別、興趣、能力與專長、人格特性、工作技能、社會經濟地位、道德價值觀念。

丁櫻華(民 75) 將影響工作生涯發展的因素整理為：

#### 一、工作滿意度：

…工作滿意可定義為：對於工作的一切，包括工作本身、工作的薪酬或環繞著工作的其他事物之一種反射性、認知性的滿足狀態。…以五個指標來予以評估滿意程度，這五個指標分別為：工作本身、薪資、升遷、上司與同事。

## 二、 性格與工作的適配性：

(一) 智商及其他能力：除智商之外，包括了判斷能力、創造力及社會技能。(二) 動機：成就動機與成長需求。(三) 性格特徵：與工作相關的性格特徵，是主導社交行為的特徵，包括外向、自尊、內控與外控

## 三、 工作壓力：

工作壓力的來源包括工作本質的因素、組織中的角色、生涯發展、工作中的人際關係、組織結構與氣氛。

本研究認為員工會就本身所蒐集到的外在環境中組織民營化相關訊息，與本身在工作現況滿意度、對於未來民營化後的預期、相關法規制度，配合個人特質等因素，加以綜合考量，以求做出個人認為最適當之生涯規劃。而在作生涯選擇的過程中，可能會有獲取資訊、接受輔導諮商等需求。例如：希望澄清疑慮、表達意見、有雙向交流溝通的管道、了解本身的權益保障所在等。

本研究乃嘗試就國內外民營化相關案例、政經環境及法令規章等等因素影響下之台鐵民營化政策及策略、台鐵產業環境、台鐵組織特性及制度，造成其內部不同性別、年齡、服務部門、服務地區、工作性質、階層別及教育程度之員工對民營化之態度、對民營化可能影響個人生涯發展之認知及個人生涯發展規劃與需求等情形加以探討。本研究認為台鐵民營化在人力資源層面可能之交互影響情形如圖 3-1-1：

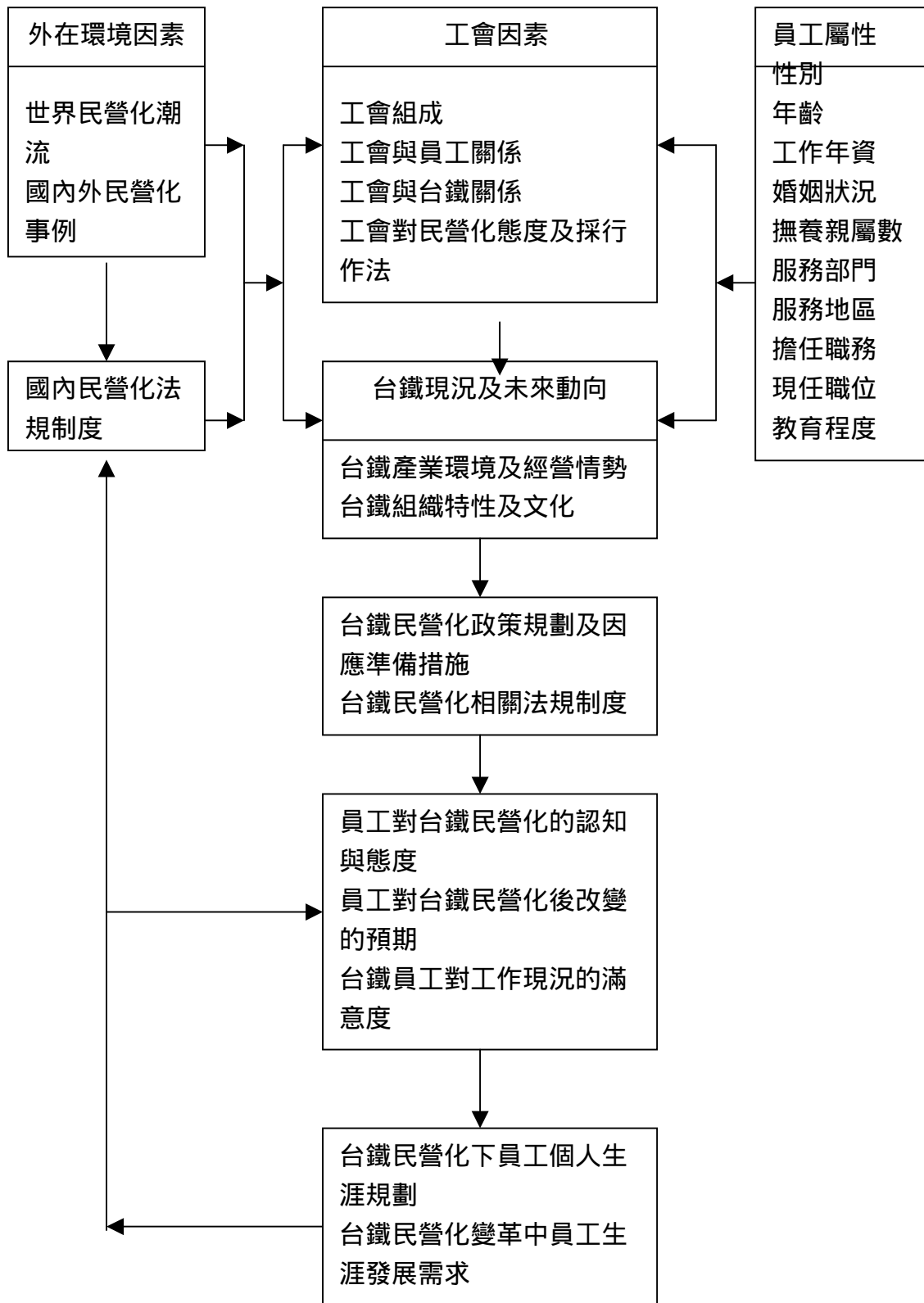


圖 3-1-1 台鐵民營化在人力資源構面可能之交互影響情形

謹作如下說明：

壹、 人力資源構面可能之交互影響因子：

一、 外在環境因素：

其內涵包括世界民營化潮流、國內外民營化事例、國內政經情事等。

二、 台鐵現況及未來動向因素：

可將其內涵概分為台鐵產業環境及經營情勢、台鐵組織特性及文化等。員工之工作表現、態度等及工會運作情形等均會對台鐵運作現況及未來動向產生一定的影響。

三、 工會因素：

其內涵包括工會組成、工會與員工關係、工會與台鐵關係、工會對民營化之態度及採行做法等。工會係由員工所組成，其成立的主要宗旨亦是要代表員工表達意見、為其保障並創造福祉。而在勞資關係方面，工會亦可透過勞資會議、協商、抗爭等方式與勞方進行溝通。而工會對民營化採行的態度與做法，一方面會受到所屬會員（員工）之影響，一方面也會實際影響到組織民營化政策貫徹及推動的情形。

四、 員工屬性：

其內涵包括性別、年齡、工作年資、婚姻狀況、撫養親屬數、服務部門、服務地區、擔任職務、現任職位、教育程度、平均月收入）等。

貳、 可能之產出：

一、 國內民營化相關法規制度：

主要是受到外在環境因素：世界民營化潮流、國內外民營化事例、國內政經情勢等之影響，而形成我國國內民營化相關法規制度，但亦可能因民營化中員工生涯發展之需要與相關訴求，而有所修正調整。

二、 台鐵民營化政策規劃及因應準備措施、民營化相關法規制度：

台鐵組織會根據其經營現況，衡諸外在環境、國內現行民營化相關

法令制度、工會及員工態度等，而決定本身所採行之民營化政策及相關法規制度。

三、 員工對台鐵民營化的認知與態度、員工對台鐵民營化後改變的預期、台鐵員工對工作現況的滿意度：

本研究認為員工會因為本身的屬性、工會的做法、台鐵組織營運現況及民營化相關法規制度設計等而決定其對於工作現況之滿意情形、對台鐵民營化的認知與態度、對未來工作環境改變情況之預期等。

四、 台鐵民營化下員工個人生涯規劃、台鐵民營化變革中員工生涯發展需求：

本研究認為員工在考量外在環境、本身條件、對未來民營化之預期、相關法令制度等因素之後，會形成在台鐵民營化下之個人生涯規劃，決定本身未來何去何從，進而在發展個人生涯過程中，有一些希望組織、工會及主管機關等能提供之協助與輔導措施等。

本研究受限於研究者本身時間、能力等之限制，而主要著眼於探討不同之員工屬性之下，員工對於台鐵民營化的認知與態度、對於台鐵民營化後改變的預期、對於工作現況的滿意度，以及其在台鐵民營化下個人生涯規劃、生涯發展需求等方面。本研究之研究架構如圖 3-1-2：

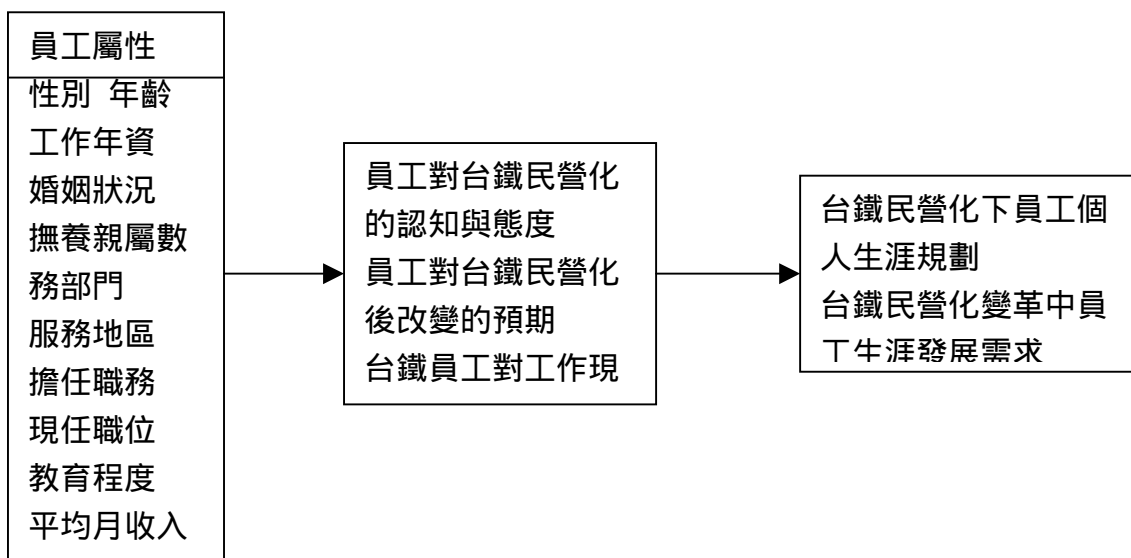


圖 3-1-1 台鐵民營化在人力資源構面可能之交互影響情形

## 第二節 研究對象、研究工具及問卷內容信、效度分析

### 壹、研究對象

本研究的研究對象為面臨民營化變革之台鐵的員工，設法探求其於變革歷程中之各項生涯發展需求與期望。

### 貳、研究工具

本研究所採用之研究工具為研究者自編之結構性調查問卷，其內容包括受訪者屬性、對台鐵民營化之態度、可能對個人生涯產生影響之認知、個人生涯發展規劃及生涯發展需求、希望台鐵提供之生涯發展協助措施等層面之相關議題為設計重點。

### 參、問卷內容之信、效度分析

在問卷的內容效度方面，本研究先藉由文獻探討、請教專家學者、現場觀察及與員工接觸、訪談，以瞭解相關法令制度及員工的想法，並儘量以淺顯易懂之字句、避免太過艱澀或可能產生誤導的詞句，而歸納設計成調查問卷。於初稿擬定後，為確定問卷內容之適切性，並商請有關人力資源管理與生涯發展規劃學者專家及具代表性之員工數人，協助就問卷內容之適切性給予建議，據以修改為適用的正式問卷。

而在問卷之信度方面，王保進（民 88）認為分量表的內部一致性  $\alpha$  係數值越高，表示分量表整體的一致性越高。Nunally（1978）則將該值之範圍區分為：在 0.7 以上稱作高信度值，而最少應在 0.5 至 0.6 之間，該量表的內部一致的信度方可接受，若低於 0.35，則不宜採用該量表。本問卷測得之員工在對民營化、相關人事政策及安置措施等的認知程度、態度、個人對工作現況滿意度、預期民營後工作現況可能之變化之內部一致性  $\alpha$  係數（Cronbach Alpha）分別為 0.8972、0.8796、0.8827、0.9426。均應屬於可被接受之範圍內。

### 第三節 樣本選取方式

問卷調查分析所需選取的最低樣本數，固然沒有定論。但本研究係參照 Krejcie 和 Morgan (1970) 所提出的抽樣公式與母體大小、樣本數之對照表。按照該公式，如已知母體大小為 15000，資料分析須抽取大小為 375 的樣本，如母體大小為 20000，則須抽取大小為 377 的樣本。

而根據台鐵內部八十八年四月份之人力資料，員工共計有 17,411 人，故在抽樣方法上須有大小為 377 人的樣本。

本研究在抽樣架構上，則係依兩階段抽樣方式設計，將母體資料先按部門別及業務屬性加以區隔，並考量會計、政風、人事人員之進用為經高普考試錄取分發，轉調至全國各機關或事業單位均較容易，不像鐵路特考人員在目前法令下，只能轉調至交通部暨各縣市政府所屬交通事業單位或部門，故考量上，與其他行政單位人員分開，另成一類。共計劃分為「運務」、「工務」、「機務」、「電務」、「會計、政風、人事」、「其他行政處室」、「餐旅總所」、「貨運總所」等八部分，而對每一部份再根據其分散於北、中、南、東不同地區的員工為對象，按人數佔總人數之比例，決定各層級所抽取的樣本數，進行問卷調查，希望樣本的選取能儘量涵蓋不同部門、地區，以求兼顧各方意見。又考量會計、政風、人事人員樣本過小（原僅五人），考量抽樣的代表性可能不足，予以增加五人，故實際抽樣人數設計為 382 人。抽樣架構如表 3-3-1：

表 3-3-1 本研究之抽樣架構表

部門別 (所屬員工人數)	占全局人 數比例	自該部門 抽取人數	地區別	單位別 (所屬員工人數)	不同部門別分 區抽取人數
運務處 (5607 人)	32.2%	121 人	北部	處本部 (102 人) 調度總所 (206 人) 臺北運務段 (1864 人)	47 人
			中部	台中運務段 (897 人)	19 人
			南部	高雄運務段 (1369 人)	30 人
			東部	宜蘭運務段 (525 人) 花蓮運務段 (644 人)	25 人
工務處 (2839 人)	16.3%	61 人	北部	處本部 (86 人) 臺北工務段 (579 人)	19 人
			中部	台中工務段 (377 人) 工務養護總隊 (216 人)	8 人
			南部	嘉義工務段 (320 人) 高雄工務段 (457 人)	17 人
			東部	宜蘭工務段 (397 人) 花蓮工務段 (225 人) 台東工務段 (182 人)	17 人
機務處 (5784 人)	33.2%	125 人	北部	處本部 (75 人) 臺北機廠 (1145 人) 臺北機務段 (307 人) 七堵機務段 (283 人) 樹林機務分段 (254 人) 新竹機務分段 (263 人) 臺北檢車段 (187 人) 七堵檢車段 (106 人)	57 人
			中部	彰化機務段 (383 人) 台中機務分段 (149 人) 彰化檢車段 (119 人)	14 人
			南部	高雄機廠 (573 人) 嘉義機務分段 (162 人) 高雄機務段 (473 人) 嘉義檢車分段 (66 人) 高雄檢車段 (292 人) 高雄港分段 (71 人)	35 人
			東部	花蓮機廠 (193 人) 宜蘭機務分段 (167 人) 花蓮機務段 (362 人) 台東機務分段 (154 人)	19 人
電務處 (997 人)	5.7%	22 人	北部	處本部 (49 人) 臺北電務段 (199 人) 臺北電力段 (68 人) 新竹電力段 (51 人) 電訊中心 (42 人)	9 人
			中部	彰化電務段 (209 人) 彰化電力段 (79 人)	6 人
			南部	高雄電務段 (113 人) 嘉義電力段 (38 人) 台南電力段 (56 人)	5 人
			東部	花蓮電務段 (93 人)	2 人

表 3-3-1 本研究之抽樣架構表 (續一)

部門別 (所屬員工人數)	占全局 人數比 例	自該部 門抽取 人數	地區別	單位別 (所屬員工人數)	不同部門別分 區抽取人數
會計、政風、人事 (163 人)	0.9%	10 人*		會計室 (102 人) 政風室 (20 人) 人事室 (41 人)	10 人*
其他行政處室 (556 人)	3.2%	12 人		局長室 (17 人) 行政處 (256 人) 企劃處 (71 人) 秘書處 (21 人) 勞安室 (8 人) 員工訓練中心 (20 人) 材料處 (163 人)	12 人
餐旅總所 (846 人)	4.9%	18 人		總所 (74 人) 車勤服務部 (610 人) 各餐廳 (125 人) 各販賣台 (37 人)	18 人
貨運總所 (619 人)	3.6%	13 人	北部**	總所 (100 人) 臺北貨運所 (194 人)	6 人
			中部	台中貨運所 (120 人)	3 人
			南部***	台南貨運所 (89 人) 高雄貨運所 (116 人)	4 人
全局共計 (17411 人)	100%	382 人			382 人

\*因考量會計、政風、人事人員樣本過小(原僅五人),考量抽樣的代表性可能不足,予以增加五人,故實際抽樣人數設計為 382 人。

\*\*貨運總所之北部所屬單位包含宜蘭、羅東貨運服務站。

\*\*\*貨運總所之南部所屬單位包含台東、花蓮、花蓮港、玉里、北埔貨運服務站。

問卷以車遞(由火車寄運、內部公文傳送管道)、人員親往等方式,透過單位組織、工會各分會等管道,請其協助轉發給員工加以填寫。員工可以自行寄回或交由負責人員以車遞等方式送回。

因實際回收情形不會完全依照原訂各層級的抽樣比例,可能造成各層級的實際抽樣樣本數占抽樣樣本總數的比例與各層級人數佔總母體人數的比例未必完全一致的結果。(許濱松等,民 81)為減小其間的差距,對回卷率較低的層級,則透過補寄問卷、電話催收等方式以改善其填答狀況。而對於填答不完全者,儘量設法聯絡,請其補足所缺項目資料。

#### 第四節 資料處理與分析方式

將研究所搜集的資料中屬於封閉性問題的部分經初步整理後，以 SPSS 9.0 版統計套裝軟體進行考驗，探討員工對各項生涯發展可能措施之重視及需要之程度、順位，並以敘述統計、相關分析、t 檢定、變異數分析等統計方法，考驗不同性別、年齡、服務部門、服務地區、工作性質、階層等對民營化之態度、未來之生涯規劃及生涯發展需求等是否有所差異。並將所得統計結果，連同部分開放性問題填答情形，與學者、專家、員工及相關部門人員等討論，而後據以做出綜合結論及建議等。

所得問卷資料依表 3-4-1 的屬性與分類標準為分析架構：

表 3-4-1 本研究調查問卷之分析架構

屬性	性別	員工年齡	服務年資
分類標準	男性 女性	年齡未達 35 歲者 年滿 35 歲，但不到 45 歲者 年滿 45 歲，但不到 55 歲者 年滿 55 歲或以上者	不滿 5 年 5 年或以上，不滿 15 年 15 年或以上，不滿 25 年 年滿 25 年或以上
屬性	婚姻	子女數	教育程度
分類標準	已婚 未婚	沒有 一個 二個 三個或以上	國中或以下 高中（職） 專科 大學或研究所以上
屬性	主管否	服務部門	每月收入
分類標準	主管 非主管	運務 工務 機務 電務 會計、政風、人事 行政、材料、企劃、秘書、勞安、員 訓中心、產管處 餐旅總所 貨運總所	不到 35000 35000-44999 45000-54999 55000-64999 65000 或以上
屬性	職務	服務地區	現任職位
分類標準	業務類 技術類	北部 中部 南部 東部	士級 佐級 員級 高員級或以上 委任、薦任、簡任 其他（無資位工人、基層服務員、約 聘（雇）人員、不定期契約工、占缺 臨時工等）

分別作如下之統計分析：

- (二) 以敘述統計方法，了解回卷情形及員工對於各問項填答之大致情形。
- (三) 以 t 考驗（虛無假設：平均值為 3）作檢定分析，以瞭解全體填答員工對問卷中所列出之民營化、相關人事政策及安置措施等，在認知上的瞭解程度與態度上的贊同程度、個人對工作現況滿意度及對民營化後工作狀況變化之預期及個人對上述四類問項之個別綜合看法（以各類問項之得分加總後之平均得分表示）、民營化下個人生涯規劃之各種可能性及生涯

發展需求上，與普通水準（其值設定為 3）相較，是否有明顯偏高或偏低，偏好或偏差等情形。

（四）以 t 考驗檢定不同性別、婚姻狀況、是否擔任主管、擔任不同性質職務（技術類、業務類）之員工在對民營化、相關人事政策及安置措施等在認知上之瞭解程度與態度上的贊同程度、個人對工作現況滿意度及對民營化後工作狀況變化之預期及個人對上述四類問項之個別綜合看法（以各類問項得分加總後之平均得分表示）、民營化下個人生涯規劃的各種可能性及生涯發展需求等方面是否有顯著差異。

（五）以單因子變異數分析（ONE WAY ANOVA）以檢定不同年齡層、服務年資層、撫養親屬數、教育程度、服務部門、服務地區、現任職位、每月收入之員工在對民營化、相關人事政策及安置措施等在認知上之瞭解程度與態度上的贊同程度、個人對工作現況滿意度及對民營化後工作狀況變化之預期及個人對上述四類問項之個別綜合看法（以各類問項得分加總後之平均得分表示）、民營化下個人生涯規劃的各種可能性及生涯發展需求等方面是否有顯著差異。如有顯著差異存在，則再以薛費法（Scheffe）作事後分析，找出具有差異之各組。

當各組人數不相等或想進行複雜的比較時，使用 Scheffe 法較富強韌性。它也可控制整體  $\alpha$  值等於 0.05。（吳明隆，民 90）

但由於 Scheffe 法是考驗每一個平均數線性組合，並提供水準保護，而非指示考驗一對平均數間的差異情形，因而顯得較為保守，有時變異數分析之 F 值達到顯著，但事後比較時，卻可能無法發現有任何二組的平均數達到顯著差異。（吳明隆，民 90）